



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA
Provincia di Pisa

<p>REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE</p>
--

NORME DI PRIMA APPLICAZIONE IN ATTUAZIONE dell' Art. 13 CCNL RELATIVO AL PERSONALE
DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019-2021
Pubblicato in G.U.R.I. in data 25 Gennaio 2023

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. del

Art. 1 – Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le progressioni tra le aree, anche denominate progressioni verticali, ai sensi dell'art 52, comma 1 bis, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 (progressioni ordinarie), nonché ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del personale del comparto funzioni locali - periodo 2019-2021, pubblicato in G.U.R.I. del 25 gennaio 2023 (progressioni straordinarie). Le progressioni straordinarie tra le aree sono effettuabili fino a tutto il 31 dicembre 2025 in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e sono regolate dall'art 13 del CCNL funzioni locali pubblicato in G.U.R.I. del 25 gennaio 2023. Le aree sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui alla "Tabella B" allegata al CCNL sopra richiamato. Le progressioni tra le aree consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs n. 165/2001 ed in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale. Il sistema di progressione verticale può aver luogo attraverso procedure valutative volte alla verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'area immediatamente superiore. Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali nel piano triennale del fabbisogno del personale o in atto equivalente, individuando i profili necessari al fabbisogno dell'Ente.

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande ed inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione in possesso dei requisiti individuati in "Tabella C - Tabella di corrispondenza" allegata al CCNL.

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

A tal fine verranno valutati i periodi di servizio prestati a tempo determinato e a tempo indeterminato anche non continuativi nella categoria sottostante.

I partecipanti non devono avere riportato provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.

I partecipanti devono avere ricevuto un minimo di n. 3 valutazioni positive della performance riferite alle tre annualità o porzioni di esse precedenti a quella nella quale si svolge la procedura. I periodi svolti a tempo determinato non oggetto di valutazione concorreranno in ogni caso positivamente al raggiungimento del presente requisito.

Art. 3 – Avviso di selezione

La Giunta Comunale, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale o atto equivalente, può individuare, sussistendo i requisiti previsti dalla disciplina applicabile, i posti che possono essere coperti mediante procedure valutative interne ai sensi dell'articolo precedente.

Una volta programmata, l'Avviso di selezione individua l'AREA ed il PROFILO oggetto di selezione ed è pubblicato sul sito internet istituzionale e all'albo pretorio per almeno 15 giorni e diffuso a cura del Servizio personale. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario.

Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso. Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda.

Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 4 – Procedura comparativa

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria superiore, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, ai sensi dell'art. 13, c. 7 del CCNL fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100:

A) Esperienza maturata nell'area di provenienza (MAX 30 PUNTI)

Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione per un totale massimo complessivo di 30 punti. Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi. Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni con le seguenti modalità:

- per servizio prestato in profilo attinente 2 punti per ogni anno di servizio, approssimato alla seconda cifra decimale;
- per servizio prestato in profilo non attinente 0,75 punti per ogni anno di servizio, approssimato alla seconda cifra decimale;

B) Titoli professionali e di studio (MAX 30 PUNTI)

Il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, riportati in tabella C, attinenti al profilo oggetto di selezione. Per ciascuna delle voci di cui al presente titolo è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, per un totale massimo complessivo di 30 punti con le seguenti modalità:

per posti in area degli "OPERATORI ESPERTI":

- punti 10 per Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)
- punti 13 per Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale)
- punti 15 per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato;
- punti 18 per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale);
- punti 10 per ogni Master di 1° livello (DM 270/2004);
- punti 15 per ogni Master di 2° livello (DM 270/2004);

per posti in area degli "ISTRUTTORI":

- punti 15 per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato;
- punti 18 per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale);
- punti 10 per ogni Master di 1° livello (DM 270/2004);
- punti 15 per ogni Master di 2° livello (DM 270/2004);

per posti di area dei "FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE":

- punti 10 per ogni Master universitario di 1° livello (DM 270/2004);
- punti 15 per ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004);

C) Competenze professionali (MAX 40 PUNTI)

c.1) Colloquio valutativo da espletare al fine di accertare le competenze professionali e l'esperienza maturata nell'area di competenza, fino ad un massimo di **12 punti**;

Percorsi formativi pertinenti con il profilo professionale da ricoprire:

c.2) corsi di formazione/aggiornamento professionale, validamente conclusi nel biennio precedente con certificato di formazione del singolo intervento formativo con attribuzione di 1 punto per 10 ore di corso, fino ad un massimo di **10 punti**;

c.3) superamento di concorsi a tempo indeterminato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, per la stessa categoria oggetto della selezione ovvero per altra categoria superiore: 10 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di **12 punti**;

c.4) abilitazioni e/o qualificazioni all'esercizio della professione o figure che necessitano di specifico percorso formativo, punti 3 per ogni abilitazione con un massimo di **6 punti**;

Art 5 – Commissione esaminatrice

La valutazione delle candidature, il colloquio valutativo e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente formazione della graduatoria di merito, è effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice nominata dal Responsabile del Servizio Personale nel rispetto delle condizioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente.

La Commissione è composta dal Responsabile del Settore nel quale si trova il posto da ricoprire, che la presiede, e da 2 dipendenti dell'Amministrazione selezionati dal presidente.

Nel caso in cui il Responsabile del Servizio Personale rivesta anche la figura di Responsabile del Settore interessato, si individuerà la figura di altro Responsabile quale componente della commissione giudicatrice.

Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente comunale appartenente ad area non inferiore all'area degli istruttori all'uopo nominato dal presidente della Commissione.

Art. 6 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

La valutazione delle candidature, il colloquio valutativo e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata da apposita Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i criteri/parametri indicati. La Commissione esaminatrice procederà alla valutazione dei titoli in base alla documentazione inserita nei fascicoli personali dei dipendenti e alle ulteriori certificazioni eventualmente allegate dai candidati, anche sotto forma di autodichiarazione, alla domanda di partecipazione alla selezione comparativa indetta e, in caso di necessità, decide attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la relativa procedura. Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, la Commissione procede a verificare la veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione e provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili.

I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono, previo consenso, esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 25 del CCNL Funzioni Locali vigente.

Art. 7 – Trattamento economico

Il passaggio all'area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina dirigenziale di approvazione della graduatoria.

Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

Art. 8 – Applicazione

Il presente regolamento è approvato in via sperimentale ed è applicato alle procedure di progressione verticale tra aree avviate nell'anno in corso ed in quelli successivi da attuarsi comunque entro il termine del **31 dicembre 2025.**

Art. 9 – Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.